L'actualité RH

Février 2014

Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale du Finistère – Ti Kumunioù Penn ar Bed
7, Boulevard du Finistère – 29336 QUIMPER CEDEX – Tél : 02 98 64 11 30 – fax : 02 98 64 11 59
email : cdg29@cdg29.fr – site Internet : www.cdg29.fr

Sommaire

Allocation Chômage 1
Prorogation de la convention chômage 2011 1

Carrière 2
Mise à disposition et gestion des congés annuels 2
Quid de la vacance d'emploi en cas de départ en disponibilité discrétionnaire (convenances personnelles) ? 2
Rappels des dernières modifications réglementaires en matière de décharge de fonctions 2

Collectivités territoriales 4
L'intercommunalité au 1er janvier 2014 4
De nouvelles échéances pour « l'accessibilité » 4
Mode d'emploi : « Population municipale » ou « population totale » ? 4

Cumul d'activités 6
Un agent employé 10 H 00 par semaine peut-il cumuler son emploi public avec un emploi salarié à temps plein ? Quelles sont les conséquences de la violation des règles de cumul ? 6
Un agent non titulaire à temps complet peut-il exercer l'activité accessoire de secrétaire d'un syndicat intercommunal ? 7

Elus locaux 9
Jusqu'à quelle date doit-on verser leurs indemnités de fonction aux élus municipaux en place ? 9

Formation - Approches métiers- VAE 10
Un stagiaire lauréat du dispositif «d'accès à l'emploi titulaire » doit-il suivre obligatoirement la formation d'intégration ? 10

Non titulaires de droit privé et de droit public: 11
Jeunes en grande difficulté : assouplissement de l'accès aux emplois d'avenir 11
Quels sont les impacts des revalorisations indiciaires et durées de carrières des agents de catégorie C et B sur les non titulaires ? 11
Comment accueillir une demandeuse d'emploi préparant le C.A.P. petite enfance en candidate libre ? 12

Allocation Chômage

TEXTE EN BREF

Prorogation de la convention chômage 2011

La convention chômage du 6 mai 2011 est prorogée **jusqu'au 31 mars 2014**. Les négociations en vue de l'élaboration de la nouvelle convention sont en cours.

A suivre…

Arrêté du 10/02/2014
J.O. du 11/02/2014

Carrière

TEXTE EN BREF

Mise à disposition et gestion des congés annuels

L'article 61 du décret n°2008-580 du 18 juin 2008 précise que les décisions concernant les congés annuels, les congés de maladie ordinaire, les congés pour accident de service ou maladie professionnelle sont prises par l'organisme d'accueil et que les conditions de travail sont fixées également par l'organisme d'accueil. Par conséquent, **les droits à congés sont ceux en vigueur dans l'organisme d'accueil.**

Pour ce qui concerne le compte-épargne temps prévu par le décret n° 2004-878 modifié, l'article 9 précise que l'agent mis à disposition conserve les droits qu'il a acquis au titre de son CET, sans pouvoir les utiliser, sauf autorisation de l'administration de gestion et de l'administration d'emploi

O.E. n° 42 743
J.O. A.N. du 11/02/2014

VOS QUESTIONS

Quid de la vacance d'emploi en cas de départ en disponibilité discrétionnaire (convenances personnelles) ?

Un emploi est vacant dès le premier jour d'une disponibilité discrétionnaire (convenances personnelles (analyse combinée des articles 72 et 67 de la loi du 26/01/84 portant statut de la F.P.T.).

NOTRE ECLAIRAGE SUR : les emplois fonctionnels

Rappels des dernières modifications réglementaires en matière de décharge de fonctions

- ***Quid des droits aux allocations chômage en cas de fin de détachement sur emploi fonctionnel ?***

  A la fin de son détachement, lorsqu'un agent détaché sur emploi fonctionnel **choisit de percevoir une indemnité de licenciement**, il ne peut alors être considéré comme

involontairement privé d'emploi et ne peut, par voie de conséquence, bénéficier d'une indemnisation du chômage. (C.E. n°364654 du 06/11/20136)

➢ ***Quid des conditions d'octroi et de rémunération du congé spécial ?***

Par décret du 29/12/2011 (n°2011-2024) certains points de la réglementation relative au congé spécial ont été modifiés afin de prendre en compte le relèvement de l'âge de départ à la retraite et réviser la rémunération du fonctionnaire pendant ce congé :

⌦ **Départ en congé spécial** : avoir au moins 25 ans de services civils et militaires valables pour le calcul de ses droits à pension et être à moins de cinq ans de son âge d'ouverture du droit à une pension de retraite.

La durée du congé spécial est fixée à 5 ans maximum. Le congé prend fin avant : si le fonctionnaire atteint la limite d'âge, ou lorsqu'il remplit les conditions pour bénéficier de sa retraite à taux plein.

⌦ **Rémunération pendant ce congé** : il convient de retenir le traitement indiciaire brut (T.I.B.) de l'emploi fonctionnel (majoré éventuellement de l'indemnité de résidence et du S.F.T.) au lieu du T.I.B. détenu dans le grade du fonctionnaire à la date de mise en congé spécial.

Collectivités territoriales

TEXTE EN BREF

L'intercommunalité au 1er janvier 2014

En deux années, la carte intercommunale a été profondément remodelée selon la D.G.C.L. Le nombre des communautés de communes a ainsi diminué de 20%, alors que vingt communautés d'agglomération ont été créées sur les années 2012 et 2013.

Par ailleurs, l'année 2013 a marqué un pic dans la création et la fusion d'intercommunalités : il ne reste désormais, au 1er janvier 2014, plus que **49 communes isolées en France** (hors Paris et Mayotte). Parmi ces communes isolées restantes, 41 sont situées dans la petite couronne parisienne, et devraient intégrer la métropole du Grand Paris au 1er janvier 2016. Quatre **îles composées d'une seule commune** (îles de Bréhat, de **Sein**, d'Yeu et **Ouessant**) **bénéficient** également d'une **dérogation législative n'exigeant pas leur rattachement à un E.P.C.I. à fiscalité propre**.

Bulletin d'information statistique de la D.G.C.L.
Janvier 2014
Maire-info du 05/02/2014

ANNONCE

De nouvelles échéances pour « l'accessibilité »

La concertation sur l'accessibilité s'est conclue mercredi 26 février 2014 sur les annonces attendues : les transports collectifs et les établissements recevant du public (E.R.P.), publics ou privés, auront entre 3 et 9 ans supplémentaires pour respecter la loi handicap de 2005.

Le portail du Gouvernement

VOS QUESTIONS

Mode d'emploi : « Population municipale » ou « population totale » ?

Le **nombre de conseillers municipaux par communes** est fixé selon les termes de l'article R25-1 du code électoral. Le chiffre de la population auquel il convient de se référer **en matière électorale** est le dernier chiffre de la **population municipale** authentifiée avant l'élection soit celui établi au 1er janvier 2014 pour les élections municipales qui se dérouleront en mars 2014.

Les **indemnités de fonction des élus locaux** sont quant à elles calculées par **référence à la population totale** résultant du dernier recensement (article L2123-23 du C.G.C.T.). La référence à la population totale a été introduite par l'article 118 de la loi n° 2009-526 du 12 mai 2009 de simplification et de clarification du droit et d'allègement des procédures.

Cumul d'activités

VOS QUESTIONS

Un agent employé 10 H 00 par semaine peut-il cumuler son emploi public avec un emploi salarié à temps plein ? Quelles sont les conséquences de la violation des règles de cumul ?

❶ **Règles du secteur public**

Un agent à temps non complet effectuant un travail pour une durée inférieure ou égale à 24 H 30 semaine (soit 70 % d'un temps complet) peut exercer une activité privée lucrative sous réserve que l'activité privée lucrative soit compatible avec les obligations de service et que cette activité ne porte pas atteinte au fonctionnement normal, à l'indépendance ou à la neutralité du service.

L'agent doit informer l'autorité territoriale (pas une autorisation). Néanmoins la collectivité peut s'opposer à l'exercice d'un cumul qui ne respecte pas les critères mentionnés ci-dessus. Elle peut également, pour les mêmes motifs, s'opposer à la poursuite de l'activité par l'intéressé.

⌦ *Articles 15 et 16 du décret n°2007-658 du 02/05/2007*

Les agents publics qui cumulent des activités sont soumis aux règles relatives aux durées maximales hebdomadaires (ne peut excéder ni 48 heures au cours d'une même semaine, ni 44 heures en moyenne sur une période quelconque de douze semaines consécutives et le repos hebdomadaire, etc.)

⌦ *Décrets n°2000-815 du 25/08/2000 et n°2001-623 du 12/07/2001*

↳ **Quelles sont les conséquences de la violation des règles de cumul** ?

- Reversement des sommes indûment perçues
- Sanction disciplinaire
- Poursuite pénales
- L'employeur privé et l'agent public risquent de se rendre coupable d'infraction à la limite maximale de la durée du travail

⌦ *Articles L8261-1, L8261-2, R8262-1 et R8262-2 du code du travail*

⌦ *Cour de cassation n° 89-42.572 du04/05/1993 => amende*

❷ **Règles du secteur privé**

Le cumul de contrats de travail est possible dès lors que le salarié ne dépasse pas les durées maximales du travail au titre de ses contrats de travail, notamment la limite hebdomadaire de 48 heures.

⌦ *Article L8261-1 du code du travail*

Le contrat de travail peut interdire ou limiter un tel cumul à travers une clause d'exclusivité.

⌦ *Article L1121-1 du code du travail*

↳ Quelles sont les conséquences d'un cumul irrégulier ?

- en cas de dépassement des durées maximales de travail autorisées, il met en cause la responsabilité de l'employeur et du salarié. Chacune des parties est passibles d'une amende.

L'employé doit fournir les documents permettant de vérifier la durée totale du travail.

⌦ *Cour de cassation n°09-40.923 du 19/05/2010*

- Sur un plan pratique, le cumul peut limiter la possibilité qu'a l'employeur de décider d'heures supplémentaires ou complémentaires si elles ont pour conséquence le dépassement de la durée maximale du travail. Au-delà de la question de la durée maximale, un employeur peut licencier pour faute un salarié qui exerce une autre activité concurrente de la sienne ou encore qui exerce une autre activité pendant son temps de travail à son service

⌦ *Cour de Cassation n°96-42.776 du 10/11/1998*

Un agent non titulaire à temps complet peut-il exercer l'activité accessoire de secrétaire d'un syndicat intercommunal ?

OUI.

L'article 25 de la loi n°83-634 du 13/07/1983 modifié portant droits et obligations des fonctionnaires pose le principe de non cumul d'activités des agents publics : *« Les fonctionnaires et **agents non titulaires de droit public** consacrent l'intégralité de leur activité professionnelle aux tâches qui leur sont confiées. Ils ne peuvent exercer à titre professionnel une activité privée lucrative de quelque nature que ce soit.(…) »*

⌦ *Un agent non titulaire est donc concerné par les règles du cumul d'activités.*

↳ Qu'est-ce qu'une activité publique accessoire ?

C'est une activité assurée auprès d'une personne publique, il ne peut s'agir de pourvoir un emploi vacant, y compris lorsqu'il s'agit d'un emploi à temps non complet et ce, quelle que soit la quotité de travail de celui-ci. L'activité accessoire ne peut jamais avoir pour effet de pourvoir à la vacance d'un emploi permanent.

⌦ ***Une activité accessoire n'est pas un emploi permanent**.*

Le caractère accessoire d'une activité doit être apprécié au cas par cas en fonction de trois éléments (pages 8 et 9 de la circulaire ministérielle du 11/03/2008) :

1 - L'activité exercée : au regard des informations données par l'agent concernant l'identité de l'employeur, la nature, la durée, la périodicité et les conditions de rémunération de l'activité.

2 - Les conditions d'emploi de l'agent : appréciation du caractère accessoire en fonction des modalités de l'activité principale de l'agent (une même activité peut présenter un caractère accessoire pour un agent à mi-temps alors qu'il pourra en être apprécié autrement pour un agent à temps plein).

3 - Les contraintes et sujétions particulières afférentes au service dans lequel l'agent est employé au regard notamment de l'impact de cette activité sur le service et la manière de servir de l'agent.

⌦ ***Pas de contrat de travail pour l'activité accessoire. L'indemnité versée à l'agent sera fixée par délibération.***

↳ Quid de la durée du travail ?

Un agent peut **cumuler plusieurs activités accessoires**. Néanmoins, ils **sont soumis aux règles relatives aux durées maximales hebdomadaires** (décrets n°2000-815 du 25/08/2000 et n°2001-623 du 12/07/2001)

↳ Une autorisation de l'employeur principal est-elle nécessaire ?

OUI.

La demande d'autorisation de cumuler son activité avec une activité accessoire doit se faire dans des délais raisonnables avant début de l'activité envisagée.

Elus locaux

VOS QUESTIONS

Jusqu'à quelle date doit-on verser leurs indemnités de fonction aux élus municipaux en place ?

Selon l'article L2122-15 du C.G.C.T. l'expiration du mandat correspond à la date d'installation du nouveau conseil.

Aussi, si le nouveau conseil se réuni le 28 mars 2014 (un seul tour de scrutin), les indemnités seront versées jusqu'au 28 mars 2014 au maire et adjoints concernés. Le nouveau maire désigné percevra ces indemnités de fonction à compter du 29 mars 2014.

VOS QUESTIONS

Un stagiaire lauréat du dispositif «d'accès à l'emploi titulaire » doit-il suivre obligatoirement la formation d'intégration ?

NON.

La D.G.C.L. nous répond : « *les recrutements opérés dans le cadre de ce dispositif* ***ne doivent pas être suivis d'une obligation de formation initiale d'intégration*** . *En effet, cette loi concerne des agents non titulaires déjà en exercice depuis plusieurs années dans la fonction publique. Leur intégration en qualité de fonctionnaires, par des recrutements, après sélection professionnelle, prend en compte l'expérience professionnelle qu'ils ont acquise dans la fonction publique territoriale*. »

Le C.N.F.P.T. a été récemment destinataire de cette analyse.

***lire la note* D.G.C.L.**
Document transmis par l'A.N.D.C.D.G. le 05/02/2014

Non titulaires :
de droit privé et de droit public

TEXTE EN BREF

Jeunes en grande difficulté : assouplissement de l'accès aux emplois d'avenir

Un décret du 20 février autorise les organismes prescripteurs d'emplois d'avenir à déroger aux critères d'éligibilité liés à la durée de recherche d'emploi, dans les cas où ils constatent qu'un jeune rencontre des difficultés particulièrement importantes.

Ces dispositions sont entrées en vigueur le 23 février 2014.

Décret n°2014-188 du 20/02/2014
J.O. du 22/02/2014

VOS QUESTIONS

Quels sont les impacts des revalorisations indiciaires et durées de carrières des agents de catégorie C et B sur les non titulaires ?

Les impacts diffèrent selon la nature du contrat :

- Les **agents recrutés sur la base de l'article 38 de la loi de 84** (travailleurs handicapés) sont également « reclassés » : leur rémunération évolue dans les mêmes conditions que celles des fonctionnaires stagiaires.
- **Les autres agents non titulaires de droit public** (articles 3 à 3-3 de la loi de 84) sont exclus par essence du dispositif de reclassement : un agent non titulaire occupe un emploi et n'est pas titulaire d'un grade *(« propriété » du fonctionnaire*) et donc de carrière. Néanmoins, il revient à chaque employeur de vérifier le libellé de ses contrats :
    - Aucune obligation de revalorisation si le contrat fait uniquement référence à un indice brut ou bien à un indice majoré.
    - L'indice minimum de rémunération défini à l'article 8 du décret n°85-1148 du 24/10/85 modifié n'a pas été revalorisé depuis le 1er janvier 2013. Cet indice majoré minimum est toujours fixé à 309 : l'indemnité différentielle se calculera donc en paie. Il est bien entendu **possible** de revaloriser les indices par avenant au contrat, à tout moment.
    - **Attention** : si le contrat se réfère tout de même à un échelon d'un grade d'un cadre d'emplois impacté par cette réforme, il convient d'effectuer la revalorisation.

- **Les contrats de droit privé** (contrats aidés et apprentis) ne sont pas concernés. Leur rémunération est calculée sur la base du SMIC et non d'un indice.

Comment accueillir une demandeuse d'emploi préparant le C.A.P. petite enfance en candidate libre ?

Précision : Il s'agit d'un stage hors cursus (ni Pôle emploi, ni l'Académie ne sont partenaires dans cette préparation)

Les stages hors cursus sont interdits par la loi afin de lutter contre le travail dissimulé.

Le diplôme du C.A.P. petite enfance prévoit effectivement 12 semaines de stage pratique afin de réaliser un rapport.

Lorsque la candidate se présente en candidat libre, quid de la convention ?

- Démarches à l'initiative de l'agent :
  - Si la candidate **a moins de 25 ans** => voir éventuellement avec la **mission locale**
  - Possibilité de passer une convention avec le C.N.E.D. dès lors que l'on prépare un diplôme par leurs services.
  - S'inscrire auprès d'un organisme assurant des formations par modules. Pour exemple, le C.N.E.D. propose dans le cadre de sa formation au CAP petite enfance un module intitulé **« formation en milieu professionnel »**. L'inscription à ce seul module permet d'effectuer un stage dans les conditions légales.

- Démarches à l'initiative de la collectivité :
  - Certains sites conseillent de passer un contrat entre les deux parties en cas de stages hors cursus. Il est préférable de signer une convention entre les deux parties (modèle).

Sources :

- Travailler avec les enfants - Comment valider le CAP petite enfance en candidat libre ?
- Guide du stagiaire

Sommaire